

Дегтерев Виталий Анатольевич,

доктор педагогических наук, профессор, декан факультета международных отношений и социально-гуманитарных коммуникаций, Институт социального образования, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, к. 415; e-mail: Degterev@uspu.ru.

К ВОПРОСУ О КОМПЕТЕНТНОСТИ, МОБИЛЬНОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: компетентность; профессиональная компетентность; мобильность; профессиональная мобильность; конкурентоспособность; конкурентоориентированность.

АННОТАЦИЯ. Рассматриваются понятия компетентности, мобильности, конкурентоспособности, их соотношение, а также сделана попытка сформулировать стратегические и тактические задачи формирования перечисленных выше качеств молодого специалиста.

Degterev Vitaly Anatolievich,

Doctor of Pedagogy, Professor, Dean of the Faculty of International Relations and Socio-Humanitarian Communications, Ural State Pedagogical University (Ekaterinburg).

THE PROBLEM OF COMPETENCE, MOBILITY AND COMPETITIVENESS

KEY WORDS: competence; professional competence; mobility; professional mobility; competitiveness; competitive awareness.

ABSTRACT. The article deals with the notions of competence, mobility and competitiveness and their interrelationship. An attempt is made to formulate strategic and tactical goals in the process of forming the said qualities of a young specialist.

На современном этапе развития производительных сил появляются новые технологии, изменилось само понятие квалификации работников как их способности выполнять ту или иную работу. Если раньше общественное признание имела квалификация, полученная в процессе специального профессионального обучения, а затем обогащенная опытом практической деятельности, то в настоящее время требования к квалификации работников кардинально изменились.

Сегодня квалификация рассматривается как способность работника перестраиваться, время от времени переходить к исполнению измененных, часто более сложных обязанностей. Самостоятельно выработать в себе такие качества человеку достаточно непросто. Для этого в системе профессионального образования должна функционировать система непрерывного профессионального развития специалистов в течение всей их трудовой жизни.

Последнее десятилетие принесло невиданные изменения в мировое развитие. Радикальнее и быстрее, чем в прежние времена, изменяется и российское общество. Непрерывно нарастающая *интенсивность и динамичность* разнонаправленных перемен охватывают все сферы и процессы жизнедеятельности людей. Скорость и глубина перемен бросают вызов способности человека ориентироваться в окружающем мире.

По мнению Б. М. Игошева, практически любой аспект общественного развития, любая его определяющая тенденция так или иначе выводят на проблему обеспече-

ния *нового качества человеческих ресурсов* и, в частности, наряду с другими свойствами, требуют от современного человека постоянной внутренней, личностно-психологической и внешней, практически-деятельностной готовности к изменениям, оперативному реагированию на них, социальной и профессиональной подвижности, т. е. мобильности. Потребность в ней возникает в самых разных социальных обстоятельствах (11).

Объемы и сложность информации, которую современный человек вынужден осваивать во всех сферах своей жизни – социальной, экономической, профессиональной, бытовой и др., – непрерывно нарастают, требуя от человека умения оперативно обновлять свои знания, гибко ориентироваться в непрерывно изменяющейся информационной среде.

Достижения в науке, технике, социальной сфере и всё более *расширяющиеся масштабы процессы* технологизации, информатизации производства, появление новых областей и «престижных» видов деятельности также предъявляют высокие требования к профессиональной квалификации специалистов.

Конкуренция и соревновательность пронизывают сегодня все сферы общественной жизни. В связи с этим у молодежи рождаются новые формы поведения, выстраиваются новые взаимоотношения, *претерпевают изменения установки, ценности, потребности и мировоззренческие позиции*. И если эти преобразования личности позитивные, то они помогают молодому

человеку активно и действенно для саморазвития реагировать на меняющиеся жизненные ситуации. Однако не все молодые люди способны адаптироваться к стремительно меняющимся условиям социальной среды.

Иными словами, человек в современном мире, чтобы быть *конкурентоспособным и востребованным* на рынке труда, должен обладать такими личностными качествами, как гибкостью, подвижностью, способностью быстро действовать и принимать решения, а также видеть альтернативы решения проблемы и осуществлять оптимальный выбор, т. е. *быть мобильным* (13).

В образовательных стандартах третьего поколения (федеральных государственных образовательных стандартах) заложен компетентностный подход, в рамках которого мы должны формировать у будущих специалистов общекультурные и профессиональные компетенции. Предполагается, что молодой специалист, выйдя из стен вуза, будет компетентным, а по нашему мнению, еще и мобильным, конкурентоспособным и конкурентоориентированным. При этом приобретает научную значимость вопрос о соотношении понятий «профессиональная компетентность», «профессиональная и социальная мобильность», «конкурентоспособность».

На сегодняшний день в научно-педагогической литературе уже наметилось несколько различных точек зрения по этому вопросу. Согласно одним представлениям, социально-профессиональная мобильность относится к числу тех метапрофессиональных качеств, наличие которых в структуре личности специалиста предполагает профессиональную компетентность, т. е. профессиональная мобильность включается в профессиональную компетентность как одна из ее составляющих. Другие исследователи считают профессиональную компетентность необходимым условием, обеспечивающим профессиональную мобильность человека. Также профессиональная компетентность и профессиональная мобильность рассматриваются как две относительно самостоятельные, но взаимообусловленные характеристики специалиста.

Понятие «компетентность» связывается с определенной областью деятельности. Быть компетентным – значит иметь набор специфических компетентностей разного уровня. Так, Дж. Равенн понимает компетентность как определенные сформированные качества личности, которые проявляются в своевременной и качественно выполненной работе.

Н. А. Волгин утверждает, что компетентность предполагает не столько наличие

у специалиста значительного объема знаний и опыта, сколько умение актуализировать накопленные знания и умения в нужный момент и использовать их в процессе реализации своих профессиональных функций. Компетентность выражается в способности правильно оценивать сложившуюся ситуацию и принимать в связи с этим нужное решение, позволяющее достигнуть значимого результата (6, с. 100).

Таким образом, изучение дефиниций понятия «компетентность» показывает, что оно значительно шире понятий знания, умения, навыка, так как включает направленность личности (мотивацию, ценностные ориентации и т. п.), ее способности преодолевать стереотипы, чувствовать проблемы, проявлять проницательность, гибкость мышления; черты характера такой личности – самостоятельность, целеустремленность, волевые качества.

Компетентность специалиста в общем виде можно представить как комплекс, который включает такие компоненты, как профессиональные знания, профессиональные умения, отношения, профессиональные и социальные качества личности.

Если обобщить разнообразные мнения и представления о профессиональной компетентности из научно-педагогических работ (В. А. Адольф, И. Б. Бичева, И. В. Гришина, Э. Ф. Зеер, А. А. Майер, Е. Л. Пупышева, Т. М. Сорокина и др.), то в структуре этого личностного образования, по мнению Б. М. Игошева, можно выделить следующие наиболее значимые составляющие:

- когнитивную, представляющую собой базовые, универсальные, фундаментальные, не подверженные быстрому «устареванию» знания из тех областей, которые выделяются как сферы ключевых компетенций для данного вида профессиональной деятельности;
- процессуально-деятельностную, обеспечивающую умение оперативно и гибко применять в практической деятельности свои знания, решать любую профессиональную задачу оптимальным и эффективным способом;
- организационно-деятельностную, основу которой составляет способность к самоорганизации, саморазвитию, обеспечивающая специалисту умение постоянно обновлять свой арсенал знаний и способов деятельности, организовывать внутренние и внешние ресурсы, необходимые для решения конкретной поставленной профессиональной задачи.

Важной особенностью профессиональной компетентности является также то, что она предполагает мотивационную, ценностную и личностно-психологическую на-

правленность человека как специалиста на определенную профессиональную деятельность (11, с. 144–145).

Говоря о профессиональной компетентности, мы выделяем в ней собственно владение профессиональной деятельностью в определенной области на достаточно высоком уровне, способность специалиста проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие, профессиональное общение и профессиональную ответственность за результаты своего труда.

Целенаправленное исследование проблем мобильности в педагогике началось сравнительно недавно. Тем не менее уже достаточно четко обозначена специфика научно-педагогического аспекта данного вопроса. В центре внимания оказываются проблемы формирования индивидуальной мобильности человека как личностного качества, его структура. Это связано с изучением проблем подготовки в учреждениях профессионального образования *социально и профессионально мобильных специалистов*, психологически и инструментально готовых как к «горизонтальным», так и к «вертикальным» перемещениям в рамках социально-профессиональной структуры общества.

Так, в современной профессиональной педагогике особо подчеркивается необходимость выдвижения на первый план профессиональной мобильности специалистов, которая связывается с их способностью самостоятельно приспосабливаться к быстро изменяющимся условиям производства. При этом подчеркивается, что профессиональная подготовка таких специалистов должна носить опережающий характер, т. е. ее уровень должен опережать уровень развития профессиональной сферы (14, с. 38–39).

Большая часть исследований, относящихся к этому направлению, посвящена проблемам подготовки профессионально мобильных специалистов в вузе. Сегодня, выбирая ту или иную специальность, молодой человек по сути предопределяет свое социально-статусное положение в обществе. Вузовская система обучения в какой-то степени решает проблему профессионального самоопределения студентов, предлагая готовые планы, профессиональную и жизненную стратегию.

Следовательно, основной задачей высшего образования в современном обществе является формирование тех знаний, умений, навыков, компетенций, а также личностных свойств и качеств выпускников, которые в процессе профессиональной деятельности позволят им успешно выполнять должностные обязанности и обеспечат продвижение по служебной лестнице.

В отечественной педагогике поиск путей решения этой важнейшей задачи ведется в разных направлениях, однако предлагаемые модели и подходы в целом группируются вокруг двух основных идей – фундаментализации и универсализации.

Идея *фундаментализации* образования связывается с необходимостью отбора в содержании образования таких знаний, которые не устаревают с течением времени, помогают человеку ориентироваться в любой новой среде и являются универсальными по существу.

Идея *универсализации* образования получила свое инструментальное оформление в концепции ключевых (базовых, универсальных, переносимых) компетенций и в формирующемся на ее основе компетентностном подходе. Принципиальным отличием образования, построенного на основе идеи универсализации, можно считать то, что отбор наиболее универсальных по своему характеру, приложимых к различным профессиональным ситуациям знаний, умений, обобщенных способов деятельности, которые должен освоить обучающийся в процессе подготовки, осуществляется не на основе структуры научного знания, а в соответствии с выделенным набором ключевых компетенций, значимых для специалиста данного профессионального профиля.

По мнению Б. М. Игошева, с точки зрения целенаправленного формирования у студентов профессиональной мобильности в процессе обучения в вузе обе идеи продуктивны и адекватны этой образовательной цели, поскольку полученное на основе и той, и другой идеи профессиональное образование содержательно обеспечивает когнитивную базу для оперативного освоения новых областей знания и информационных полей в любом направлении (11).

Подход к градации профессиональной мобильности предложен А. И. Архангельским (4, с. 22–23), который в качестве основания для классификации принимает «выраженность степени различия между начальной специализацией и той, которая приходит ей на смену». Автор характеризует данные типы следующим образом.

I тип. В силу тех или иных обстоятельств выпускник вуза меняет сферу деятельности в рамках одной «широкой» специальности. Например, получив первоначально педагогическое образование, он остается учителем, но меняет предметную составляющую своей педагогической деятельности (например, начинает преподавать не физику, а информатику). При этом работник остается примерно в том же служебном статусе, т. е. явного профессионального роста не происходит.

II тип. Характер деятельности работника претерпевает те или иные изменения в связи с повышением статуса «на служебной лестнице», назначением на новую должность. В данном случае реализация профессиональной мобильности очевидна, однако априори не ясно, сможет ли вчерашний учитель эффективно работать завучем или директором школы. Эта «неясность» обусловлена тем, что даже в рамках одной области профессиональной деятельности на разных уровнях характер деятельности существенно различается: деятельность насыщается одними компонентами, другие теряют свое первоначальное значение; возрастают количественные показатели интенсивности и напряженности деятельности, степень ответственности и т. д.

III тип. Работник меняет одну профессию на другую, в той или иной степени «родственную» первоначальной или сходную с ней и позволяющую хотя бы в ограниченном варианте «опираться» на уже приобретенные в процессе обучения в вузе знания, умения, навыки. К примеру, учитель русского языка и литературы поступает на работу в издательство, выпускающее учебную литературу.

IV тип. Кардинальная смена профессии или рода деятельности, предполагающая способность начать жизнь с «чистого листа», с самых азов осваивать новое профессиональное поприще, постепенно набираться знаний и опыта.

Анализируя данные проявления профессиональной мобильности, мы пришли к выводу, что их можно рассматривать и как проявления профессиональной компетентности специалиста.

И. А. Ларионова отмечает, что особо остро проблема подготовки конкурентоспособного кадрового резерва стоит в настоящее время, когда социально-экономическая и социально-культурная сферы жизнедеятельности человека также претерпевают кризис. Это приводит к сокращению кадров, банкротству предприятий и безработице. Поэтому обладание определенными навыками совмещения профессий, возможностью и способностью успешно переключаться на другую деятельность или менять вид труда, т. е. обладание качествами профессиональной мобильности поможет значительно снизить последствия социально-экономических перемен.

В процессе перехода к рыночным отношениям в экономике страны стала быстро изменяться социально-профессиональная структура общества, а соответственно, и условия профессиональной деятельности людей, которые утратили свою стабильность, и требования к ним со стороны

общества, производства, работодателей, и общественные ценности и представления, касающиеся карьерного роста, престижности тех или иных профессий и т. д. (13).

Б. М. Игошев выделяет внешние (образовательный заказ, общественные представления, развитие профессиональной сферы, инновационное образование) и внутренние (мировоззренческие установки и ценности, личностные потребности, личностные качества и способности, компетенции и компетентности) факторы, детерминирующие развитие профессиональной мобильности (11, с. 89).

Л. В. Горюнова акцентирует внимание на следующих факторах, обуславливающих необходимость подготовки профессионально мобильного специалиста: стремительность и инновационность жизни и деятельности; усиление зависимости карьеры личности от образования; увеличение скорости старения знаний; увеличение зависимости личного успеха в жизни от образования и профессии; постоянные изменения на рынке труда; увеличение скорости изменения мира труда; динамика развития рынка профессий; постоянные изменения статуса многих профессий; развитие экономики и общества знаний (7).

Ю. Ю. Дворецкая необходимость развития качеств профессиональной мобильности связывает с тем, что «развивающаяся в рыночных условиях экономика одновременно с расширением воспроизводства материального продукта в столь же расширенном масштабе порождает противоречия между новыми требованиями рынка к работнику и его профессиональным опытом, личностными качествами, обуславливающими и уровень адаптированности и конкурентоспособности на рынке труда» (8, с. 3).

Поскольку развитие института профессии в целом, а также профессиональной структуры общества обеспечивается функционированием института профессионального образования, в рамках которого ведется профессиональная подготовка специалистов, последний становится одним из основных каналов развития как профессиональной компетентности, так и профессиональной мобильности и конкурентоспособности.

Молодые люди сталкиваются с большими трудностями при поиске работы. Это лишний раз подтверждает тот факт, что современный рынок молодых специалистов остро нуждается в подробном изучении, выявлении и развитии у студентов факторов обеспечения своей конкурентоспособности, мобильности, компетентности. В свете этого весьма актуальными становятся две

проблемы: во-первых, конкурентоориентированность молодых людей; во-вторых, умение формировать будущую конкурентоспособность на рынке труда.

Основные факторы, тормозящие профессиональный рост и повышение конкурентоспособности выпускников – отсутствие жизненного опыта, неготовность проявлять инициативу, принимать самостоятельные решения, брать на себя ответственность за принятые решения, психологические трудности в общении с коллективом, неготовность к интенсивному труду.

«Конкурентоспособность» можно определить как «свойство объекта, характеризующееся степенью удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке» (1, с. 573).

Понятие «конкурентоспособная личность» В. И. Андреевым трактуется как «личность, для которой характерны стремление и способность к высокому качеству и эффективности своей деятельности, а также к лидерству в условиях состязательности, соперничества и напряженной борьбы со своими конкурентами» (Там же, с. 26).

Мы согласны с предложенным С. Д. Резником и А. А. Социловой перечнем факторов, на которые студентам в процессе учебы следует обратить внимание:

- качество работы и надежность (тщательность и точность выполнения порученной работы, ответственность; уверенность руководителя в том, что данный работник выполнит свое задание точно и в срок);
- глубина освоения профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций;
- способность, инициатива и творчество (активная заинтересованность в качественном выполнении работы; способность к анализу и выдвижению оригинальных идей; повышение профессиональной и общей культуры, расширение кругозора);
- стремление к успеху, ориентация на позитив в работе;
- умение осваивать и применять опыт работы других;
- выдержка (способность сосредоточиться и работать с максимальной возможной производительностью в напряженных условиях, высокая работоспособность);
- стремление сохранить здоровье;
- целеустремленность (потребность в достижении цели, ориентация на конечный результат; освоение техники личной работы; способность жить и работать системно и по плану).

Одними из основных показателей, влияющих на конкурентоориентированность и конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда, также являют-

ся уровень здоровья и работоспособность, уровень профессионализма и компетентности, уровень семейного благосостояния, стремление молодого специалиста к достижению высоких результатов в работе, освоение личных технологий и методов работы, карьерное и жизненное планирование и т. д. Эти характеристики позволяют судить о возможностях трудиться с высокой интенсивностью, о мере подготовленности и ответственности организационно-технологическим требованиям, о способностях, навыках, предприимчивости, ценностях и мотивации, морально-нравственных и других качествах.

Мы выделяем следующие критерии личной конкурентоспособности на современном рынке труда:

- 1) квалификацию, общекультурную и профессиональную компетентность;
- 2) знания, умения, навыки и мотивацию;
- 3) культуру в широком смысле этого слова;
- 4) поведенческие качества;
- 5) профессиональную и социальную мобильность.

В то же время, чтобы быть востребованным специалистом на рынке труда, необходимо владеть системой следующих качеств:

- *мыслительные качества* – это аналитические умения, системность, гибкость мышления, креативность, умение справляться с большим объемом информации в сжатые сроки и находить решения в непростых ситуациях;
- *коммуникативные навыки* – умение вести деловые переговоры, умение взаимодействовать с разными категориями людей, способность подать и уметь отстаивать свою точку зрения, повести при необходимости людей за собой, наличие деловых связей;
- *организаторские навыки* – умение анализировать и планировать собственную деятельность и деятельность группы, умение поставить цель, определить задачи, распределить временные и людские ресурсы, проконтролировать достижение результата, умение прогнозировать ситуацию. Важным качеством является также способность справляться с большим количеством дел в ограниченное время;
- *личностные качества* – работоспособность, культура общения с коллегами, способность взять ответственность за результаты своей деятельности, высокая мотивация к достижению результата и т. д. (15).

Сегодня рынок, кроме высокого профессионализма, требует от молодого спе-

специалиста еще и особой ответственности, психологической готовности к различным сложным ситуациям. Значительную роль при этом играет необходимость постоянно самосовершенствоваться как в профессиональном, так и в личностном плане. Важно не только обладать знаниями, но и уметь управлять ими.

Главная задача, стоящая сегодня как перед студентами, так и перед вузом, – формирование такого образовательного пространства, которое обеспечивало бы непрерывный интенсивный рост и развитие будущих молодых специалистов, формирование у них общекультурных и профессиональных компетенций.

Учитывая, что базовой основой качеств, определяющих конкурентоспособность личности, является ее способность к творческому саморазвитию и самореализации, приоритетом образования в XXI в. должна стать следующая парадигма: *гарантированное качество образования через творческое саморазвитие и творческую самореализацию*. Другими словами, образование будет способствовать становлению человека как конкурентной личности только в том случае, если образование перейдет в самообразование, воспитание – в саморазвитие, а творческое саморазвитие и творческую самореализацию личности (1, с. 34).

Результативность конкурентной деятельности студента будет тем выше, чем глубже он осознает ее личную и социальную значимость. Под *личной конкурентоспособностью* понимается способность студента в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда уметь обеспечить себя к моменту завершения обучения в вузе гарантированной работой по получаемой специальности в престижной организации с перспективой успешного продвижения вверх по служебной лестнице (2).

Задачи формирования компетентности, мобильности, конкурентоспособности и конкурентоориентированности требуют серьезных и постоянных усилий со стороны студента в течение всего периода обучения в вузе. Такие усилия в период обучения в вузе должны опираться на две группы факторов:

а) *факторы стратегического поведения:*

- 1) фундаментальная подготовка по направлению обучения;
- 2) формирование активной жизненной позиции;
- 3) развитие навыков организаторской деятельности;
- 4) развитие предпринимательских умений и компетенций;
- 5) активное освоение будущей профессиональной деятельности с первого курса;
- 6) установление долговременных деловых связей;
- 7) использование современных технологий в построении деловой карьеры;
- 8) поддержание высокого уровня работоспособности;
- 9) обеспечение семейного благополучия;
- 10) создание положительного имиджа;
- 11) постоянный самоконтроль за результатами развития профессиональной компетентности.

б) *факторы тактического поведения:*

- 1) освоение технологий обучения в современном вузе;
- 2) личная организованность – разработка и применение техники личной работы;
- 3) составление планов личной деятельности на год, месяц, неделю, день;
- 4) расширение личного кругозора, умение быть интересным;
- 5) повышение собственной привлекательности – культура общения, этикет и поведение (Там же).

Формирование профессиональной компетентности, мобильности и конкурентоспособности в Институте социального образования Уральского государственного педагогического университета реализуется через созданное интегративно-дифференцированное полифункциональное образовательное пространство.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев В. И. Конкурентология : учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. Казань : Центр инновационных технологий, 2004.
2. Андреев В. И. Саморазвитие творческой конкурентоспособной личности менеджера. Казань, 1992.
3. Андреев С. П. Формирование конкурентоспособности специалиста с использованием креативных образовательных технологий // Участие молодых ученых, инженеров и педагогов в разработке и реализации инновационных технологий : сб. науч. докл. междунар. науч.-практ. конф. М. : МГИУ, 2006. С. 466–470.
4. Архангельский А. И. Формирование профессиональной мобильности у студентов в процессе обучения в технических вузах : дис. ... канд. пед. наук. М., 2003.
5. Балдина М. Ю. Коммуникативная компетентность и общение: теоретический аспект // Вестн. социально-гуманитарного образования и науки. Екатеринбург, 2011. № 3. С. 4–12.

6. Волгин И. В. Социальная политика. М., 1999.
7. Горюнова Л. В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Ростов. гос. ун-т. Ростов н/Д, 2006.
8. Дворецкая Ю. Ю. Психология профессиональной мобильности личности : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.01 / Кубан. гос. ун-т. Краснодар, 2007.
9. Дегтерев В. А. Конкурентоспособность – категория педагогическая // Педагогическое образование в России. 2011. № 4. С. 65–70.
10. Дегтерев В. А. Формирование профессиональной компетентности специалиста по социальной работе : моногр. / Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2005.
11. Игошев Б. М. Организационно-педагогическая система подготовки профессионально мобильных специалистов в педагогическом университете : моногр. М. : Владос, 2008.
12. Игошев Б. М. Развитие профессиональной мобильности специалистов – перспективное направление деятельности педагогического университета // Педагогическое образование и наука. 2008. № 6. С. 74–78.
13. Ларионова И. А. Интегративные тенденции в профессиональной подготовке специалистов социальной сферы : дис. ... д-ра. пед. наук. Екатеринбург, 2009.
14. Профессиональная педагогика : учеб. для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / под ред. С. Я. Батышева. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999.
15. Резник С. Д., Соколова А. А. Основы личной конкурентоспособности : учеб. пособие. М. : Инфра-М, 2009.

Статью рекомендует д-р пед. наук, проф. И. А. Ларионова.